The test of whether there has been a repeal by implication by subsequent legislation is this; are the provisions of a later Act so inconsistent with, or repugnant to the provisions of an earlier Act that the two cannot stand together.

Akhir kata, pendapat muktamad saya ialah kedua-dua peruntukan iaitu s 41 Akta berkenaan dan s 88 Akta AT masih berkuatkuasa bersaingan dan tidaklah boleh dikatakan bahawa yang pertama disebut telah memansuhkan yang kedua disebut. Ini bererti mahkamah tentera juga boleh membicarakan kes-kes di bawah Akta berkenaan dan bidang kuasanya berbuat demikian tidaklah terhapus dengan adanya s 41 Akta berkenaan kerana tujuan seksyen tersebut hanyalah semata-mata untuk memberi kuasa kepada Mahkamah Tinggi menjatuhkan hukuman mati, kepada mahkamah sesyen menjatuhkan hukuman penuh melainkan hukuman mati dan mahkamah mejisteret yang dikendalikan oleh mejisteret kelas pertama menjatuhkan hukuman maksima lima tahun penjara dan bukan untuk menyingkir bidang kuasa mahkamah tentera. Oleh itu, permohonan terpaksalah ditolak dengan kos.

Permohonan ditolak.

Peguamcara: *Paramjit & Co.*

Dilapurkan oleh *Neoh Lay Choo*

Kesatuan Pekerja-Pekerja Kimia Malaya lwn Industrial Oxygen Incorporated (M) Sdn Bhd

MAHKAMAH TINGGI (KUALA LUMPUR) — USUL PEMULA NO R8-32-78-88
EUSOFF CHIN H
7 FEBRUARI 1990

Undang-Undang Pekerjaan — Perjanjian kolektif — Kegagalan responden menguatkuasakan peruntukan dalam perjanjian kolektif — Mahkamah Perusahaan mengarahkan responden mengambil tindakan tatatertib — Samada Mahkamah Perusahaan telah membuat arahan yang terkeluar daripada bidang kuasa yang diberikan kepadanya — Akta Perhubungan Perusahaan 1967, s 56

Undang-Undang Pekerjaan — Mahkamah Perusahaan — Bidang kuasa di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967, s 56 — Akta Perhubungan Perusahaan 1967, s 56

Pihak responden telah menahan kenaikan gaji tahunan seorang pekerjanya tanpa apa-apa sebab. Di bawah perjanjian kolektif yang ditandatangani oleh pemohon dan responden, pekerja-pekerja yang telah bekerja selama sekurang-sekurangnya enam bulan harus diberi kenaikan gaji tahunan setiap tahun. Mahkamah Perusahaan memutuskan bahawa rekod pekerja itu tidak memuaskan, dan mengarahkan bahawa sebelum penahanan gaji tahunan pekerja itu dibuat, responden hendaklah membuat satu siasatan dengan memberi peluang kepada pekerja itu untuk memberi sebab-sebab mengapa penahanan gaji tahunan itu tidak diteruskan. Pemohon meminta perintah certiorari supaya award Mahkamah Perusahaan itu dibatalkan dan perintah mandamus mengarahkan supaya mahkamah itu meneruskan perbicaraan atas tuntutan pemohon untuk menguatkuasakan kehendak fasal 23(b) perjanjian kolektif itu.

Diputuskan, membenarkan permohonan pemohon:

Perintah yang dibuat oleh Mahkamah Perusahaan telah terkeluar daripada bidang kuasa yang diberikan kepada mahkamah itu oleh s 56 Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Mahkamah itu telah membuat keputusan bahawa pihak responden telah bersalah apabila mengambil tindakan menahan kenaikan gaji tahunan pekerja yang berkenaan tanpa terlebih dahulu memberi peluang kepada pekerja itu untuk membela diri. Oleh itu, apa yang patut diputuskan oleh Mahakamah Perusahaan ialah untuk mengarahkan responden menguatkuasakan peruntukan fasal 23(b) perjanjian kolektif itu, dan bukannya mengarahkan responden mengambil tindakan tatatertib. Arahan mahkamah itu bercanggah dengan kehendak s 56.

[English summary

The respondent had refused to give an employee his annual increment without citing any reasons. Under the collective agreement between the applicant and the respondent, 'employees with a minimum of six months service shall be granted an annual increment on the first day of January of each year ...'. The Industrial Court had ruled that the employee's work performance was unsatisfactory and that the respondent should have held an inquiry and allowed the employee concerned to state why the decision to refuse him his increment should not be continued, before the respondent took action. The applicant applied for an order of certiorari to quash the award of the Industrial Court and an order of mandamus to direct the Industrial Court to hear the applicant's application that the respondent enforces the provisions of the collective agreement.

Held, allowing the application:

The Industrial Court's order was ultra vires s 56 of the Industrial Relations Act 1967. The court had ruled that the respondent was wrong to have refused the employee his annual increment without giving him the right to be heard. As such, the court should have made an order directing the respondent to comply with the provisions of the collective agreement, instead of ordering that the respondent takes disciplinary action against the employee. The direction is a breach of s 56.]

[*Nota Penyunting*: Rayuan pihak responden telah dibicarakan di Mahkamah Agung (melalui Rayuan Sivil No 02-335-90) pada 11 September 1990. Mahkamah (yang dianggotai oleh Hashim Yeop A Sani HB (Malaya), Harun Hashim dan Mohamed Yusoff HMA) telah menolak rayuan itu.]

Undang-undang rujukan
Akta Perhubungan Perusahaan 1967 s 56

KP Gengadharan bagi pihak pemohon.
SS Lee bagi pihak responden.

Cur Adv Vult

Eusoff Chin H: Perjanjian kolektif ditandatangani oleh kedua-dua pihak pada 24 November 19867, dan fasal 23 dalam perjanjian itu menyatakan:

(a) Employee will be paid in accordance with the salary scale set out in Appendix I to this Agreement.
(b) Employees with a minimum of 6 months service shall be granted an annual increment on the 1st day of January

each year in accordance with the rates set out in Appendix I to this agreement.

Abdul Aziz bin Abdullah yang bekerja dengan responden telah, menerusi surat bertarikh 21 Disember 1987, ditahan kenaikan gaji tahunannya oleh pihak responden tanpa apa-apa sebab. Responden dalam pernyataan jawapan di Mahkamah Perusahaan menyatakan bahawa perkataan 'shall' dalam fasal 23(2) perjanjian kolektif hendaklah ditakrifkan sebagai 'may'. Lagipun responden menyatakan Abdul Aziz ialah seorang pekerja yang lembab.

Mengikut Award No 127/88, keterangan ada menunjukkan bahawa Abdul Aziz telah tidak menjalankan kerja-kerjanya dengan sempurna dan oleh itu responden menahan kenaikan gaji tahunannya.

Mahkamah Perusahaan memutuskan bahawa rekod pekerja Abdul Aziz tidak memuaskan, dan mengarahkan bahawa sebelum penahanan gaji tahunan Abdul Aziz dibuat, responden hendaklah membuat satu siasatan (inquiry) dengan memberi peluang kepada Abdul Aziz untuk memberi sebab-sebab mengapa penahanan gaji tahunan itu tidak diteruskan. Pihak Mahkamah Perusahaan tidak mahu membuat keputusan samada tindakan responden tidak mahu memberi kenaikan gaji tahunan itu, betul atau tidak bedasarkan peruntukan fasal 23(b) perjanjian kolektif itu. Pihak Mahkamah Perusahaan menyatakan bahawa s 56(2) ada menggunakan perkataan 'may' dan oleh itu tidak semestinya Mahkamah Perusahaan membuat perintah supaya pihak responden memnatuhi fasal 23(b) perjanjian itu.

Pada pendapat saya, Mahkamah Perusahaan telah membuat keputusan bahawa pihak responden telah bersalah apabila mengambil tindakan menahan kenaikan gaji tahunan Abdul Aziz tanpa terlebih dahulu memberi peluang kepada Abdul Aziz untuk membela diri. Oleh itu apa yang patut diputuskan oleh Mahkamah Perusahaan ialah untuk mengarahkan responden menguatkuasakan peruntukan fasal 23(b) perjanjian itu, dan bukannya mengarahkan responden untuk mengambil tindakan tatatertib. Arahan Mahkamah Perusahaan itu bercanggah dengan kehendak s 56 yang menyatakan:

(1) Any complaint that any term of any award or of any collective agreement which has been taken cognizance of by the Court has not been complied with may be lodged with the Court in writing by any trade union or person bound by such award or agreement.

(2) The Court may, upon receipt of the complaint, —

(a) make an order directing any party —

(i) to comply with any term of the award or collective agreement; or

(ii) to cease or desist from doing any act in contravention of any term of the award or collective agreement;

(b) make such order as it deems fit to make proper rectification or restitution for any contravention of any term of such award or collective agreement; or

(c) make such orders as it considers desirable to vary or set aside upon special circumstances any term of the award or collective agreement.

Perintah yang dibuat oleh Mahkamah Perusahaan telah terkeluar daripada bidang kuasa yang diberikan kepada mahkamah itu oleh s 56. Oleh itu saya membenarkan permohonan untuk perintah certiorari supaya Award No 127/88 Mahkamah Perusahaan itu dibatalkan.

Saya juga membenarkan permohonan mandamus dan mengarahkan supaya Mahkamah Perusahaan meneruskan perbicaraan atas tuntutan pemohon untuk menguatkuasakan kehendak fasal 23(b) perjanjian kolektif itu. Kos kepada pemohon.

Permohonan dibenarkan.

Solicitors: *Genga Maha Wong & Co; Ching Lee & Co.*

Dilapurkan oleh *Zarinah Marican*